



GOMES COELHO & BORDIN

ADVOCACIA DESDE 1977

LICENÇA-PATERNIDADE

O QUE MUDOU NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E NO CUIDADO COM A INFÂNCIA

Entenda as novas regras da
Lei nº 15.371/2026, que amplia
a licença-paternidade e estende
o direito a mais trabalhadores.



Atualizado conforme
Lei nº 15.371/2026

GCP 1. UMA MUDANÇA HISTÓRICA NO DIREITO DO TRABALHO

A licença-paternidade, prevista na Constituição Federal de 1988, permaneceu por décadas limitada a 5 dias.

Com a sanção da Lei nº 15.371/2026, o Brasil passa a ter uma regulamentação efetiva e ampliada desse direito, promovendo maior equilíbrio nas responsabilidades familiares.

A nova legislação:



Amplia o período de afastamento



Cria o salário-paternidade



Estende o direito a mais categorias de trabalhadores



A medida fortalece o vínculo familiar e incentiva a responsabilidade no cuidado com a criança.

2. O QUE VALE HOJE?

Até 31/12/2026, permanece a regra atual:



5 dias corridos de licença-paternidade



Sem prejuízo do salário



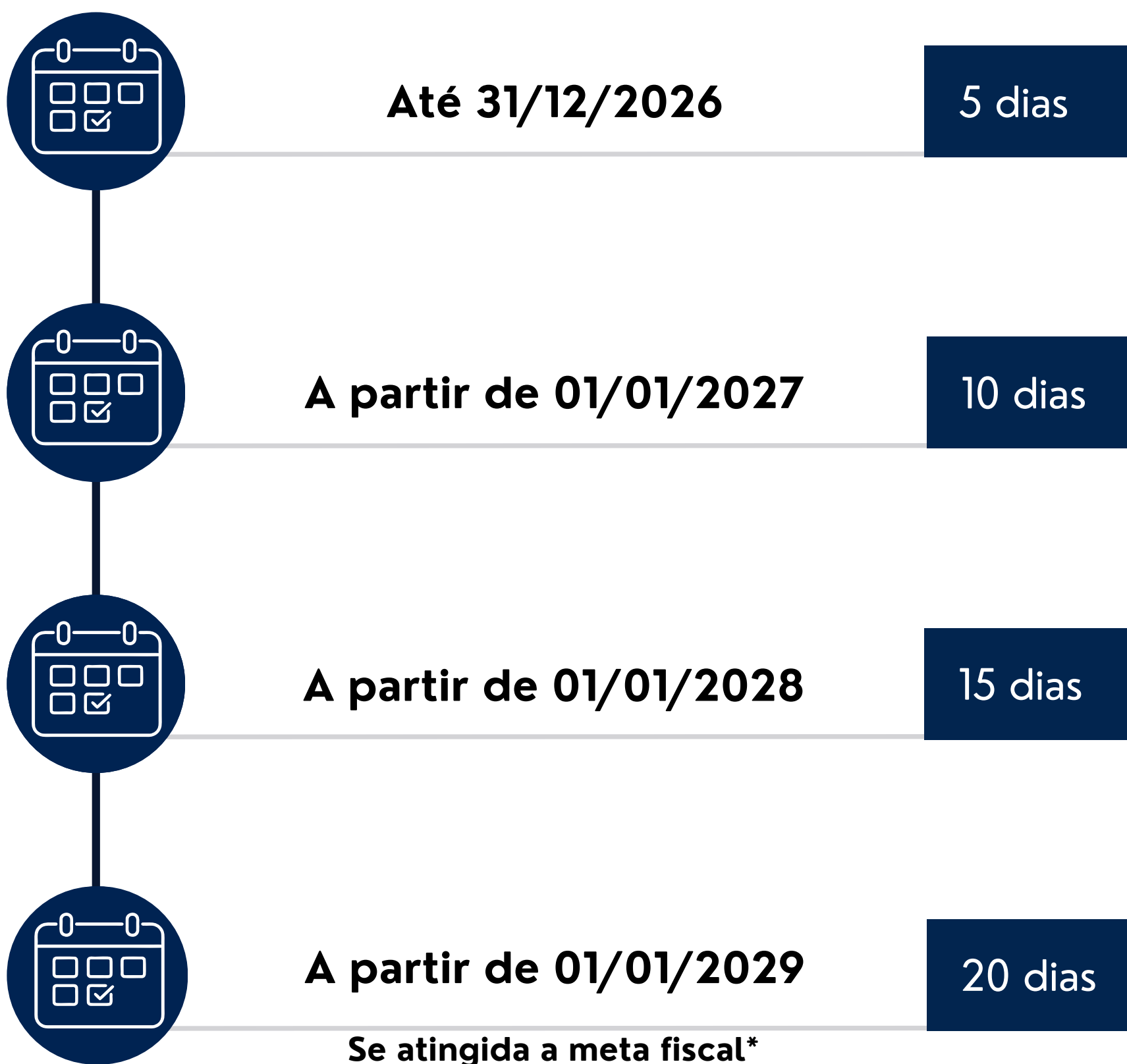
Garantida pela CLT



Empresas participantes do Programa Empresa Cidadã podem conceder até 20 dias.

3. CRONOGRAMA DE AMPLIAÇÃO DA LICENÇA-PATERNIDADE

A ampliação será progressiva para permitir adaptação das empresas e da Previdência Social.



4. QUEM PODE USUFRUIR?

O direito é garantido em casos de:



Nascimento de filho



Adoção



Guarda judicial para fins de adoção

A nova lei amplia o acesso para:

- Empregados CLT;
- MEIs (Microempreendedores Individuais);
- Trabalhadores domésticos;
- Trabalhadores avulsos;
- Segurados especiais (como produtores rurais, pescadores artesanais, etc.)

5. O QUE É O SALÁRIO-PATERNIDADE?

A nova legislação cria o salário-paternidade, benefício previdenciário que:



Garante renda durante o afastamento



É pago pela empresa e após, reembolsado pelo INSS.



Amplia a cobertura para trabalhadores fora do regime tradicional



Trata-se de uma equiparação à lógica já existente na licença-maternidade.

6. DIREITOS E GARANTIAS DO TRABALHADOR



Manutenção do salário durante todo o período da licença.



Estabilidade no emprego, vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa.



Direito à licença também nos casos de adoção ou guarda para fins de adoção.



Possibilidade de ampliação em situações especiais previstas em lei.



A estabilidade pode se estender até após o término da licença, conforme regras legais e situações específicas.

7. SITUAÇÕES ESPECIAIS

A lei prevê situações específicas que podem gerar a prorrogação ou ampliação da licença:



Prorrogação em caso de internação da mãe ou do bebê.



Ampliação do período quando o pai assume integralmente os cuidados da criança.



Aumento da licença em casos de criança com deficiência.



Essas situações deverão ser comprovadas conforme regulamentação do INSS.

8. O QUE MUDA PARA AS EMPRESAS?

As empresas deverão:

- **Adequar políticas internas e manuais de RH às novas regras.**

- **Atualizar controles e registros de afastamento.**

- **Revisar benefícios e programas internos (ex.: Empresa Cidadã).**

- **Observar o cronograma legal de ampliação da licença.**



O não cumprimento das regras pode gerar passivo trabalhista, autuações e prejuízos à reputação da empresa.



GOMES COELHO & BORDIN

ADVOCACIA DESDE 1977

9. COMO SE PREPARAR?

Nosso escritório está à disposição para apoiar sua empresa na adaptação às novas regras e na gestão estratégica das relações trabalhistas, com segurança jurídica e foco em resultados.



GOMES COELHO & BORDIN
ADVOCACIA DESDE 1977



(41) 3014-4040



contato@gcb.adv.br



gcb.adv.br